

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN  
TRANSPORTASI PT. ROSALIA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh :  
MUHAMMAD DANANG YULIANTO  
B 100 150 021**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TRANSPORTASI  
PT. ROSALIA**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh:

**R MUHAMMAD DANANG YULIANTO**  
**B100150021**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**Ahmad Mardalis, SE., MSi**

## HALAMAN PENGESAHAN

### **PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TRANSPORTASI PT. ROSALIA**

oleh:

**MUHAMMAD DANANG YULianto**

**B100150021**

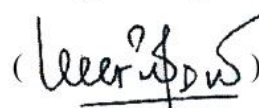
Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Hari Sabtu, 3 Februari 2020  
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Dewan Penguji:

1. **Ahmad Mardalis, SE., MSI**  
(Ketua Dewan penguji)
2. **Dr. Edy Purwo Saputro, S.E., MBA**  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Dra. Wuryaningsih DL, M.M**  
(Anggota II Dewan Penguji)

()

()

()

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin, M.M)

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 15 November 2020

Penulis



**Muhammad Danang Yulianto**

**B 100 150 021**

# **PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN TRANSPORTASI PT. ROSALIA**

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan transportasi PT. Rosalia. Sampel dalam penelitian ini adalah Konsumen transportasi PT Rosalia yang berjumlah 100 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *non probability sampling*, mengasumsikan *Convenience sampling*. Metode analisis data uji analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dalam penelitian ini data memenuhi untuk berdistribusi normal. Hasil menunjukkan bahwa Adanya pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan dan Adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

**Kata kunci:** antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

## **Abstract**

This study aims to determine the effect of work stress and work motivation on employee performance at PT. Rosalia. The sample in this study was the transportation consumer of PT Rosalia, amounting to 100 respondents. The sampling technique in this study is non probability sampling, assuming convenience sampling. The data analysis method was multiple linear regression analysis using the t test, F test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ). In this study the data fulfilled for a normal distribution. The results show that there is an influence between job stress on employee performance and there is an influence between work motivation on employee performance

**Keywords:** between job stress and work motivation on employee performance

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berketrampilan serta berdaya saing tinggi akan memberikan peluang suatu organisasi berjalan pada jalur yang mengalami trend peningkatan bahkan sampai kemajuan organisasi tersebut. Manajemen dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia bila diatur dengan baik akan membentuk hubungan atau interaksi yang baik antara karyawan yang satu dengan lainnya. Mathis dan Jackson (2002) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan system didesain formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan secara efektif dan efisien pada manusia yang berbakat untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini diperkuat oleh Koesmono (2005) yang berpendapat bahwa melimpahnya sumberdaya manusia yang ada saat ini mengharuskan secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumberdaya manusia secara optimal.

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari apa yang telah dilakukan karyawan dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu berasal dari diri karyawan itu sendiri maupun dari luar karyawan. Faktor dalam diri karyawan bisa berasal dari pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi yang dimiliki, sikap dan perilaku dan lain-lain. Faktor yang berasal dari luar antara lain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi yang dibentuk dan lain-lain. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan maka perusahaan perlu memperhatikan hal-hal penting.

Sumber daya manusia dipandang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu logis untuk berpendapat bahwa organisasi perlu memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang dinyatakan. Pemahaman tentang faktor-faktor yang memotivasi karyawan dan aplikasi yang sesuai akan memiliki efek signifikan pada kinerja organisasi (cascio, 2006). Motivasi telah digambarkan sebagai proses pengambilan keputusan, di mana perilaku yang diarahkan pada tujuan dimulai, diberi energi, diarahkan, dan dipertahankan (Buchanan, 2004). Meningkatkan produktivitas adalah salah satu tantangan besar yang telah menarik perhatian pengusaha baik swasta maupun publik.

Menurut Mangkunegara (2009) motivasi kerja adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaganya yang tertuju untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Motivasi dipandang sebagai perubahan energi yang ditandai dengan adanya feeling, kemudian didahului dengan tanggap pada tujuan tertentu. Sikap mental yang positif mendorong memperkuat motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dalam teorinya Abraham Maslow yang mendasari kebutuhan manusia ada 5 yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kasih sayang, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Stress kerja merupakan menjadi salah satu penyebab terjadinya penurunan kinerja yang dihasilkan karyawan. Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress kerja harus diatasi, baik oleh karyawan itu sendiri maupun minta bantuan karyawan lain (Aji, 2017). Bisa jadi ketika banyak tekanan baik pribadi maupun diluar pribadi yang terjadi pada seorang karyawan maka karyawan akan memiliki emosi yang tidak terkendali. Tekanan yang tidak mampu tertahan oleh seorang karyawan akan dilampiaskan melalui kemarahan. Mengatasi stress kerja dapat dilakukan dengan melihat pemicu stress kerja tersebut. Selanjutnya dikelola

dan dikendalikan stress kerja yang terjadi di karyawan dengan membuat solusi bagi perusahaan untuk mengurangi besarnya stress kerja yang terjadi di tempat kerja.

Apalagi Studi yang diteliti adalah PT. Rosalia Indah yang merupakan perusahaan besar yang bergerak dibidang transportasi dengan bus maupun minibusnya. Hal ini sangat rawan sekali terhadap kecelakaan dikarenakan dalam proses opsional akan dilakukan jalan yang dijalan tersebut banyak minibus juga yang berjalan. Bus yang beroperasi juga dapat melaju dengan kencang dengan bus atau minibus lainnya. Sehingga terjadi kecelakaan akan sangat dimungkinkan.

## 2. METODE

Jenis penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT. Rosalia. Sumber data diperoleh dengan studi pustaka dan kuesioner. Sampelnya PT. Rosalia Palur, Karanganyar. Pengambilan sampel dilakukan dengan *convenience sampling* dan *purposive sampling*. Metode analisis data antara lain: uji instrumen penelitian (uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas), analisis regresi berganda, uji hipotesis (uji t, uji F), uji determinan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	19-30th	20	50%
2	31-40th	10	25%
3	41-50th	8	20%
4	50th<	2	5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Primer 2019, diolah

Berdasarkan tabel 1 dilihat dari umur dalam penelitian ini responden yang diambil dapat dilihat di tabel diatas adalah usia 19-30th sebanyak 20 responden (50%), usia 31-40th sebanyak 10 responden (25%), usia 41-50th sebanyak 8 responden (20%) dan usia 50th< sebanyak 2 responden (5%). Dari hasil olahan data didapat bahwa mayoritas usia 19-30th sebanyak 20 responden (50%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	27	67.5%
2	Perempuan	13	32.5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Primer 2019, diolah

Dari tabel 2 bisa dilihat bahwa dalam penelitian ini responden laki-laki berjumlah 27 responden (67.7%) , dan perempuan berjumlah 13 responden (32.5%). Dari hasil olahan data didapat bahwa mayoritas jenis kelamin perempuan yang dijadikan sampel.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	S2	0	0%
2	S1	18	45%
3	D3	1	2.5%
4	SMA	21	52.5%
Jumlah		105	100%

Sumber: Data Primer 2019, Diolah

Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa sampel yang diambil pendidikan S2 sebanyak 0 responden (0%), pendidikan S1 sebanyak 18 responden (45%), untuk pendidikan D3 sebanyak 1 responden (2.5%), dan untuk pendidikan SMA sebanyak 21 responden (52.5%). Dari hasil olahan data didapat bahwa mayoritas pekerjaan SMA yang dijadikan sampel

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1	1-3th	16	40%
2	3-5th	6	15%
3	>5th	18	45%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Primer 2019, Diolah

Pada tabel 4 dapat diketahui bahwa sampel yang diambil Masa kerja 1-3th sebanyak 16 responden (40%), Masa kerja 3-5th sebanyak 6 responden (15%), dan untuk masa kerja >5th sebanyak 18 responden (45%). Dari hasil olahan data didapat bahwa mayoritas masa kerja >5th yang dijadikan sampel

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Prosentase
1	Staf	28	70%
2	Security	4	10%
3	Kabag	1	2.5%
4	Mekanik	7	17.5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Primer 2019, Diolah

Hasil Survei dari tabel 5 dapat diketahui bahwa sampel yang diambil jabatan staf sebanyak 28 responden (70%), jabatan security sebanyak 4 responden (10%), jabatan kabag sebanyak 1 responden (2.5%) dan untuk jabatan mekanik sebanyak 7 responden



(17.5%). Dari hasil olahan data didapat bahwa mayoritas jabatan staf yang dijadikan sampel

### 3.2 Hasil Analisis

Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Stres kerja</b>			
1	0.684	0.403	Valid
2	0.547	0.403	Valid
3	0.736	0.403	Valid
4	0.670	0.403	Valid
5	0.621	0.403	Valid
<b>Motivasi kerja</b>			
1	0.864	0.403	Valid
2	0.907	0.403	Valid
3	0.927	0.403	Valid
4	0.906	0.403	Valid
5	0.728	0.403	Valid
6	0.908	0.403	Valid
7	0.828	0.403	Valid
<b>Kinerja karyawan</b>			
1	0.795	0.403	Valid
2	0.852	0.403	Valid
3	0.734	0.403	Valid
4	0.904	0.403	Valid
5	0.909	0.403	Valid
6	0.825	0.403	Valid
7	0.417	0.403	Valid
8	0.432	0.403	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari hasil pengolahan pada tabel 6 dapat diketahui bahwa semua nilai *pearson correlation*  $\geq 0,403$ . Sehingga semua item pertanyaan dari empat variabel yaitu, stress kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel 7. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres kerja	0.643	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	0.944	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0.877	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer Olahan, 2019

Dari Tabel 7 diketahui bahwa hasil pengujian reliabilitas stress kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari kriteria yang ditentukan adalah 0,600 yang mana menjelaskan bahwa semua variabel menunjukkan kuatnya reliabilitas.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov – Smirnov	<i>p-value</i>	Keterangan
<i>Stres Kerja</i>	1.111	0.169	Berdistribusi Normal
<i>Motivasi kerja</i>	1.057	0.214	Berdistribusi Normal
<i>Kinerja Karyawan</i>	1.002	0.268	Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil Analisis data, 2019

Hasil Uji normalitas pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai dari pengujian dengan metode *Kolmogorov Smirnov* adalah nilai signifikansi untuk model regresi lebih besar dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa persamaan regresi dalam model ini memiliki sebaran data yang normal.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	$\beta$	Std. Error	t hitung	Sign.
Konstanta	32.368	4.883	6.629	0.000
<i>Stres Kerja</i>	-0.745	0.222	-3.359	0.002
<i>Motivasi kerja</i>	0.360	0.131	2.748	0.009
R	0,560	F hitung	8.444	
R Square	0,313	Probabilitas F	0,001	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,276			

Sumber: Data Primer Olahan, 2019

Dari hasil penelitian pada tabel 9 dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 32.367 - 0.745 X_1 + 0,360 X_2$

Dari penelitian pada Table 9 bahwa dari hasil perhitungan diperoleh Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,313. Menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja dan motivasi kerja sebesar 31.3%.

Tabel 10. Uji Ketepatan Model

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	332.306	2	166.153	8.444	0.001 <sup>b</sup>
Residual	728.069	37	19.678		
Total	1060.375	39			

Berdasarkan hasil Table 10 bahwa variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 8.444 dengan nilai probabilitas sebesar 0.001. Nilai probabilitas F hitung jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel stress kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan varian kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.368	4.883		6.629	.000
Stres kerja	-.745	.222	-.461	-3.359	.002
Motivasi Kerja	.360	.131	.377	2.748	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data Primer Olahan, 2019

Hasil analisis uji t variable stress kerja diperoleh p-value  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel stress kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti kebenarannya.

Hasil analisis uji t variable kualitas pelayanan diperoleh p-value  $0,009 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti kebenarannya.

### 3.3 Pembahasan

#### 3.3.1 Pengaruh stress kerja Terhadap kinerja karyawan.

Variabel stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan lebih dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa indikator Kepercayaan yaitu kepercayaan dalam pembelian produk, perusahaan menerima kritik saran, jujur dalam bertransaksi dapat memberikan efek terhadap loyalitas pelanggan. Sebab dengan kredibilitas yang tinggi dan ditunjang oleh adanya kejujuran yang dimiliki perusahaan, akan berpengaruh dan menaikkan loyalitas pelanggan secara langsung. Hasil yang dilakukan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2015) Muhammad Randi S H. Chailil Ira Nuriya Santi (2017) menunjukkan bahwa kepercayaan memiliki pengaruh terhadap loyalitas pelanggan.

Hasil penelitian bahwa perusahaan starbuks solo square ketika menerima kritik ataupun saran dari pelanggan mau merubah pelanggan akan senang dan tetap loyal dan juga adanya kejujuran dalam melakukan administrasi untuk terbuka terhadap pelanggan, pelanggan akan percaya sepenuhnya terhadap Starbuck

#### 3.3.2 Pengaruh Kualitas pelayanan Terhadap Loyalitas pelanggan.

Variabel Kualitas pelayanan memiliki pengaruh terhadap Loyalitas pelanggan karena nilai signifikan lebih dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa indikator Kualitas pelayanan yaitu perasaan puas pelanggan terhadap sistem pembayaran, fasilitas yang diberikan, pelayanan

yang diberikan, keramahan dari karyawan akan memberikan dampak terhadap Loyalitas pelanggan.

Motivasi merupakan hal yang sangat mendukung perilaku manusia supaya mau berkerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dukungan yang diberikan oleh atasan memberikan kesempatan dan membantu mengurangi tekanan dalam bekerja dan sesama karyawan saling berusaha keras untuk mengembangkan dan memelihara hubungan interpersonal. Hasil ini mendukung dari penelitian yang telah dilakukan oleh Abiro MA (2013) (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang lain Noermijati dan primasari (2015), Riyadi (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

## **4. PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Adanya pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} (-3.359) > t_{tabel} (2.026)$ , jadi hipotesis pertama diterima yang menyatakan stress kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} (2.748) > t_{tabel} (2.026)$ , jadi hipotesis kedua diterima yang menyatakan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3) Berdasarkan hasil uji f menunjukkan bahwa f hitung 8.444 dengan nilai probabilitas 0.001 karena nilai probabilitas  $< 0.05$  maka model fit.
- 4) Berdasarkan Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,313. Menunjukan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja dan motivasi kerja sebesar 31.3%..

### **4.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Bagi Perusahaan, secara umum, penelitian ini dapat memberikan beberapa bukti. Pertama, ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan korelasi negatif, yang berarti bahwa semakin rendah stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi kinerja mereka, dan sebaliknya semakin tinggi tingkat stres karyawan, semakin rendah kinerja mereka. Karena itu, perusahaan harus

memastikan bahwa tekanan karyawan mereka tetap rendah. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

- 2) Bagi perusahaan, motivasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif. Ini menyiratkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan, semakin tinggi kinerjanya. Ketika ada motivasi terendah harus ada upaya untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri. Selain itu, sangat penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kebutuhan karyawan untuk aktualisasi diri, sehingga karyawan mereka yang kinerjanya tinggi masih dapat ditingkatkan lebih dan lebih untuk lebih meningkatkan hubungan kerja yang lebih baik antara atasan dan bawahan, pada saat perencanaan sebaiknya dilakukan koordinasi dengan cara komunikasi oleh atasan pada para bawahannya sehingga tidak terjadi kesalahan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahliannya, ini berarti pimpinan harus tahu kemampuan dan batas kemampuan karyawan tersebut. Seperti karyawan yang tidak cocok dilapangan ditugaskan untuk kelapangan. Di sisi lain, bawahan diharapkan lebih termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya. Kondisi tersebut harus lebih diperhatikan mengingat konflik kerja antara atasan dan bawahan dan pengaruh kepemimpinan memiliki kontribusi paling besar dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.
- 3) Bagi peneliti yang akan datang sebaiknya menambah jumlah sampel tidak hanya 40 saja.
- 4) Bagi peneliti mendatang sebaiknya juga menambah variabel yang diteliti yaitu stress kerja dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abiro MA. 2013. Effect of employee motivation on organizational performance. *Acta de Gerencia Ciencia*, Vol-1: No-3: 2013: 17-27
- Aji, Haris Abiparaya. 2017. **PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRESS KERJA, DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROSALIA INDAH SOLO**. Skripsi. Surakarta: UMS
- Buchanan Huczyn. 2004. *Organizational Behaviour; An introductory text*, New York: McGraw Hill;
- Cascio WF. 2006. *Managing Human Resources: Productivity: Quality of Life, Profits*. McGraw-Hill Irwin.
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko,T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Khasanah, Aulia Uswatun. 2014. “Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Iklan Dan *Variety Seeking* Terhadap *Brand Switching* Pada Produk *Smartphone* (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta Yang Melakukan Perpindahan Merek Dari *Blackberry Ke Non Blackberry*)”. Skripsi. Surakarta: UMS.
- Koesmono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol.7, no.2, September 2005:171-188
- Mangkunegara,A.A. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, L. Robert dan John H. Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Salemba Empat.
- Noermijati dan Primasari, Diana. 2015. The effect of job stress and job motivation on employees’ performance through job satisfaction (A study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya - Gempol branch). Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura Vol. 18, No. 1, August – November 2015, pages 231 – 240
- Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No.15/PRT/M/ 2013
- Ps, Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2005. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE-
- Riyadi, Slamet. 2015. Effect of Work Motivation, Work Stress and Job Satisfaction on Teacher Performance at Senior High School (SMA) Throughout The State Central Tapanuli, Sumatera. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS), Volume 20, Issue 2, Ver. 1 (Feb. 2015), PP 52-57
- Sekaran, Uma. 2006. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2004. Metode Pnelitian Bisnis. Bandung: Alfabet.
- Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta:UHI press
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 dan Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.